



Österreichische
ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020



Mit
Sicherheit!

ArbeitnehmerInnenschutz/ Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Leitfaden für die Arbeitsplatzevaluierung

ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz,
Zentral-Arbeitsinspektorat

AutorInnen: AG 1 – Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und
Gefahrenbewusstsein

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7

Titelbild: © fotolia.com, Gina Sanders

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Juli 2021

1. Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	1
1.1. Rechtliche Grundlagen	2
1.2. Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung	3
2. Informationsteil	4
2.1. Belastung durch Arbeitsstoffe	4
2.2. Hautschutz	5
2.3. Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates (Heben und Tragen, Manipulation von Lasten, Zwangshaltungen)	6
2.4. Stürzen, Stolpern, Ausrutschen	7
2.5. Beleuchtung und Belichtung	9
2.6. Elektroschutz	10
2.7. Gefahrenstellen an Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Messer, Kochgeräte etc.)	11
2.8. Strahlung (z.B. Induktionsherd)	13
2.9. Lärm	14
2.10. Erste Hilfe	15
2.11. Brandschutz und Sicherung der Flucht	16
2.12. Wiederkehrende Prüfungen	17
2.13. Lagerung	19
2.14. Besonders schutzbedürftige Personen	20
2.14.1. Werdende und stillende Mütter	20
2.14.2. Jugendliche und Lehrlinge	22
2.14.3. Menschen mit Behinderungen	23
2.15. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	24
2.16. Arbeitsbedingte psychische Belastungen	25
2.17. Bildschirmarbeit und Büroarbeit	26
2.18. Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz	27
2.19. Information und Unterweisung	29
2.20. Alternsgerechtes Arbeiten	30
2.21. Gender und Diversity	31
2.22. Arbeitszeit	31
2.23. Nachtarbeit, Alleinarbeit	32
2.24. Gestaltung von Personalunterkünften	32
2.25. Toiletten	33

2.26. Aufenthaltsräume	33
2.27. Umkleieräume und Kleiderkästen	34
2.28. Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung	34
3. Dokumentationsteil	36
3.1. Vorlage: Zuständige Personen	36
3.2. Vorlage: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und Mutterschutzevaluierungen	37
3.3. Vorlage: Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe	38
3.4. Vorlage: Hautschutzpläne	39
3.5. Vorlage: Prüfpflichtige Arbeitsmittel	41
3.6. Vorlage: Unterweisung	42
4. Schlussworte	43
5. Abkürzungsverzeichnis	44

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Er dient als Information über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zur Unterstützung bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz sowie der Festlegung von geeigneten Maßnahmen.

In den folgenden Bereichen kann die Broschüre nur teilweise angewandt werden: Catering in Beförderungsmitteln, Schutzhütten abseits von befahrbaren öffentlichen Straßen, (mobile) Imbissstände, temporäre Einrichtungen (z.B. bei Events und Märkten).

Neben der Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Präventivfachkräfte, das sind Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner (AM) bestellen (§§ 73 und 79 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)).

Die vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung erfolgt in Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch **Begehungen** mindestens

- alle zwei Jahre (1-10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)
- alle drei Jahre (1-10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) – bei nur Büroarbeitsplätzen sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen
- jedes Jahr (11-50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)






Diese Begehungen können kostenlos bei AUVAsicher angefordert werden, sofern die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Alternativ kann eine solche Betreuung auch durch eine interne (angestellte) oder externe Präventivfachkraft oder auch ein sicherheitstechnisches bzw. arbeitsmedizinisches Zentrum erfolgen.



Ansonsten sind Präventivfachkräfte entsprechend der Präventionszeit gemäß § 82a ASchG zu beschäftigen.

Die Verantwortung für die Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung sowie die Umsetzung der Maßnahmen liegt in jedem Fall immer bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern!

Weiterführende Informationen:

-  [Einstieg in den ArbeitnehmerInnenenschutz \(AI\)](#)
-  www.auva.at/auvasicher (AUVA)
-  [Who is Who im Arbeitnehmerschutz \(ÖAS\)](#)
-  [Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin für KMU \(AI\)](#)
-  [Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung \(AI\)](#)

Der Leitfaden besteht aus zwei Teilen

1. Der Informationsteil

Im Informationsteil werden spezifische Informationen zu einzelnen Themen gegeben, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz an Arbeitsplätzen im Tourismus von besonderer Relevanz sind.

2. Der Dokumentationsteil

Im Dokumentationsteil werden Dokumente, Leerformulare und Beispiele zur Arbeitsplatzevaluierung zur Verfügung gestellt, die eine Hilfestellung für die betriebsbezogene Arbeitsplatzevaluierung bieten sollen.



© Fotolia.com, MR

Arbeiten mit den Dokumenten

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Dokumente sind als Grundlage und Anregung für weiterführende Überlegungen und für entsprechende Anpassungen der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu verstehen. Natürlich müssen die speziellen Gegebenheiten bzw. Tätigkeiten Ihres Betriebes noch berücksichtigt werden!

1.1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die Evaluierung bilden das ASchG und die dazu erlassenen Verordnungen.



© F. Hutter

Das ASchG beinhaltet den gesetzlichen Auftrag an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Gefahren in Zusammenhang mit der Arbeit in Eigenverantwortung zu ermitteln, zu beurteilen und in Folge Maßnahmen zu deren Beseitigung oder weitestgehenden Reduzierung festzulegen, zu dokumentieren und durchzuführen. Ziel ist eine laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die zu einer Vermeidung von Arbeitsunfällen und einer Minimierung von arbeitsbedingten Krankenständen führen soll.

Weiterführende Informationen:

- 🌐 www.ris.bka.gv.at
- 🌐 www.arbeitsinspektion.gv.at
- 🌐 www.auva.at
- 🌐 www.eval.at

1.2. Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung

Die Arbeitsplatzevaluierung soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei helfen, auf systematische und organisierte Weise die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich zu verbessern. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 ASchG anzuwenden.

Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen (§ 4 (1) ASchG):

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte
- die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln
- die Verwendung von Arbeitsstoffen
- die Gestaltung der Arbeitsplätze
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und -vorgänge und deren Zusammenwirken
- die Gestaltung der Arbeitsaufgaben
- die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation
- der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



© Fotolia.com, JiSign

Auf Basis der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren werden Maßnahmen zur Verhütung festgelegt. Die Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung sowie die dazugehörigen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (Evaluierungsdokumenten) festgehalten werden.



© Al Wien West

Die Dokumentationen sind auf aktuellen Stand zu halten.

2. Informationsteil

2.1. Belastung durch Arbeitsstoffe

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung müssen sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren, ob es sich bei den verwendeten Arbeitsstoffen um gefährliche Arbeitsstoffe oder gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe handelt.

Zu den gefährlichen Arbeitsstoffen zählen unter anderem Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel, durch welche die Haut geschädigt werden kann. Es besteht die Gefahr, die Haut durch den Gebrauch von Reinigungsmittel zu sensibilisieren (Allergieentstehung), zu reizen oder zu verätzen.

Werden gefährliche Arbeitsstoffe (Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel) in kleinere Gebinde umgefüllt, müssen diese gut sichtbar gekennzeichnet werden. Es ist jedoch verboten, dafür Getränkeflaschen als Gebinde zu verwenden.



© AI Wien-West

Kennzeichnung und Sicherheitsdatenblätter:

Gefährliche Arbeitsstoffe, die den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes unterliegen (z.B. Reinigungsmittel, Desinfektionsmittel) sind mit Gefahrensymbolen gekennzeichnet. Für gefährliche Arbeitsstoffe müssen Sicherheitsdatenblätter von Herstellerinnen und Herstellern bereitgestellt werden und können auch über die Lieferantinnen und Lieferanten bezogen werden.

Kennzeichnung gemäß Verordnung (EG) Nr. 1272/2008	
Gefahrensymbole	
Signalwort	Gefahr
Gefahrenhinweise	H228: Flüssigkeit und Dampf leicht entzündbar. H302: Gesundheitsschädlich bei Verschlucken. H332: Verursacht schwere Augenreizung. H336: Schläfrigkeit oder Benommenheit. H373: Kann das Kind im Mutterleib schädigen.
Sicherheitsmaßnahmen	
Prävention	P201: Vor Gebrauch persönliche Anweisungen einlesen. P202: Von Hitze / offener Flamme / Feuer fernhalten. Nicht rauchen. P230: Schutzhandschuhe / Schutzkleidung / Augenschutz / Gesichtsschutz tragen.
Reaktion	P301 + P302 + P333: BEI KONTAKT MIT DER HAUT (oder dem Haar): Alle verschmutzten Kleidungsstücke sofort ausziehen. Hand mit Wasser gründlich waschen. P308 + P313: Bei Exposition oder Fall: Giftinformationszentrum oder Arzt anrufen. Auslöser für weitere ärztliche Hilfe: Mitbringen.
Lagerung	P403 + P233: Kühl an einem gut belüfteten Ort aufbewahren.

© F. Hutterer

Die Sicherheitsdatenblätter beinhalten Informationen zu möglichen Gefahren und Erste-Hilfe-Maßnahmen, zu persönlicher Schutzausrüstung sowie Hinweise zur Entsorgung und eignen sich sehr gut für die Ermittlung und Beurteilung von gefährlichen Arbeitsstoffen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ein Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der zugehörigen Maßnahmen erstellen und dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument beilegen („Arbeitsstoffverzeichnis“).

Grundsätzlich ist immer der ungefährlichere Stoff einzusetzen. Bei gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 42 ASchG) gilt eine Ersatzstoffpflicht!

Weiter sind bei der Arbeitsplatzevaluierung auch biologische Arbeitsstoffe - auch deren unbeabsichtigte Verwendung - zu berücksichtigen. Biologische Arbeitsstoffe können zu Allergien oder Infektionskrankheiten führen oder haben toxische (giftige) Wirkungen.

Mögliche Kontakte finden sich z.B. beim Umgang mit Rohwaren, wie Fleisch, Fisch, Geflügel, Eier, Rohmilch etc. in Küchen, mit Abfällen, bei der Reinigung von sanitären Einrichtungen etc.

Weiterführende Informationen:

 [Allgemeines zu Arbeitsstoffen](#) (AI)

 [Leitfaden – gefährliche Arbeitsstoffe](#) (AI)

 [Biologische Arbeitsstoffe – Einstufung, Schutzmaßnahmen, Branchenbeispiele](#) (AI)

 [Das Sicherheitsdatenblatt-M.plus 385](#) (AUVA)

 [Biologische Arbeitsstoffe –E 5](#) (AUVA)

2.2. Hautschutz

Die hauptsächlichen Hautbelastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Tourismusbranche sind Feuchtarbeiten, Arbeiten mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, Kältearbeiten oder überlanges Tragen von Handschuhen.

Viele Erkrankungen sind durch konsequenten Hautschutz und richtige Hautpflege vermeidbar.

Auch der Hautschutz ist Teil der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), es gibt eigene Produktlinien für die Arbeitswelt, die an die vorherrschende Belastung angepasst sind.





Ein Hautschutzplan muss Maßnahmen zu Schutz, Reinigung und Pflege der Haut enthalten.

Auf Verlangen erhalten Sie bei den Lieferantinnen und Lieferanten entsprechende Hautschutzpläne. (siehe Kapitel „3.4. Vorlage: Hautschutzpläne“ auf Seite 39). Das Tragen von Handschuhen ist für gewisse Tätigkeiten erforderlich, das Dauertragen von Handschuhen muss allerdings vermieden werden, da sich die Haut unter dem Handschuh aufweicht und dadurch anfälliger für Ekzeme und kleine Verletzungen wird.

Bei Vorbelastungen oder auftretenden Beschwerden können Baumwollunterziehhandschuhe oder Spezialhandschuhe erforderlich sein.

Im Falle von Arbeiten im Freien ist erforderlichenfalls Schutz vor UV-Strahlung vorzusehen (Beschattung, entsprechende Bekleidung, Sonnenschutzcreme).

Weiterführende Informationen:

-  [Bewertung von Hautschutz/Handschutz \(AI\)](#)
-  [UV-Strahlung und Arbeiten im Freien \(AUVA\)](#)
-  [Gesunde Haut beim Umgang mit Lebensmitteln \(AUVA\)](#)
-  [Gesunde Hände leisten mehr \(AUVA\)](#)

2.3. Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates (Heben und Tragen, Manipulation von Lasten, Zwangshaltungen)

Lang andauerndes Stehen, Gehen oder Sitzen, sowie das Heben und Tragen von schweren Lasten wirken sich belastend auf den Bewegungs- und Stützapparat des Menschen aus. Die Höhe der Belastung wird hauptsächlich durch das zu hebende Gewicht, die Häufigkeit, die eingenommene Körperhaltung und die Form und Größe der Last bestimmt.

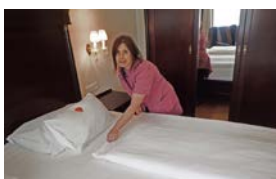
Beispiele für Ursachen von körperlichen Fehlbelastungen in der Tourismusbranche:

Service: Tragen von Geschirr und Tablett und Getränkekisten, Ein- und Ausräumen von Gläsern in den Geschirrspüler, „über den Tisch reichen“ beim Servieren, Arbeiten auf beengtem Raum, ständig auf den Beinen sein, etc.

Küche: Zu hohe, zu niedrige oder zu kleine Arbeitsflächen, Tragen von schweren Gebinden, Heben und Verschieben von Töpfen und Pfannen, Zwangshaltungen, langstehende Tätigkeit, unzureichendes Schuhwerk, etc.



© AI Wien West

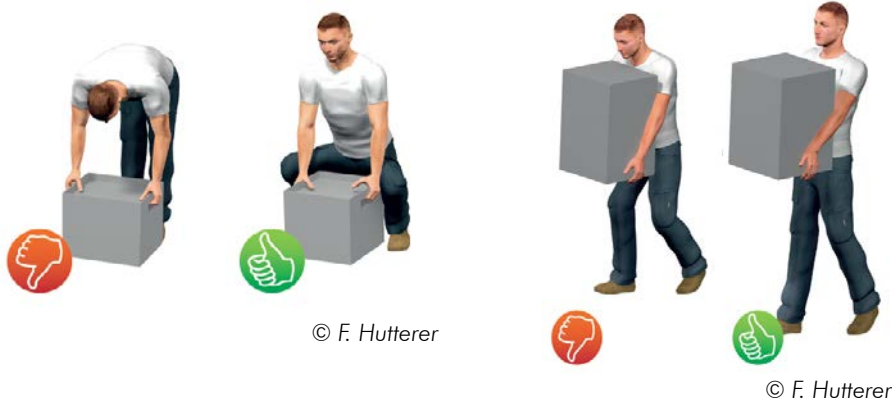


© AI Wien West








Housekeeping: Beziehen von Betten, Heben und Tragen von Gepäckstücken, Reinigungsarbeiten, nicht ergonomische Arbeitsmittel, etc.

Rezeption: nicht angepasste Tischhöhe, nicht ergonomisch positionierte Tastatur und/oder Monitor, etc.

Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates müssen bei der Arbeitsplatzevaluation besonders berücksichtigt werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion der körperlichen Belastungen zu ergreifen. Dies kann beispielsweise durch geeignete Hilfsmittel oder ergonomische Anpassungen erfolgen.



Weiterführende Information:

-  [Manuelle Lasthandhabung \(AI\)](#)
-  [Manuelle Lasthandhabung – Heben-Halten-Tragen \(ÖAS\)](#)
-  [Heben und Tragen \(AUVA\)](#)
-  [Ergonomie bei der Reinigung \(AUVA\)](#)
-  [Bildschirmarbeitsplätze \(AUVA\)](#)
-  [Ergonomie – Arbeitsplätze an den Menschen anpassen \(AUVA\)](#)
-  [Manuelle Lastenhandhabung – LMM Leitmerkmalmethoden \(IVSS\)](#)
-  [Heben und Tragen \(AUVA\)](#)

2.4. Stürzen, Stolpern, Ausrutschen

Eine der häufigsten Ursachen von Arbeitsunfällen ist Stolpern und Ausrutschen. Stürze sind nie ganz auszuschließen, jedoch können Sie mögliche Sturzgefahren ausschalten. Die folgende, beispielhafte Checkliste kann Ihnen dabei helfen.



© AUVA

Beispiele für Gefahrenquellen	Empfohlene Maßnahme
Rutschige Böden (z.B. durch verschüttete Getränke oder Nässe)	Trockenwischen, Reinigungsintervall beachten, rutschfester Boden, Hinweisschild, erforderlichenfalls: Schuhwerk mit rutschfester Sohle
Stolpern über Kabel oder andere Gegenstände (Rucksäcke, Taschen etc.)	Steckdosen in Arbeitshöhe, Wege freihalten
Falsches Schuhwerk bzw. Schuhwerk ohne Fersenhalt (z.B. Schlapfen)	Geschlossenes Schuhwerk, wo erforderlich Sicherheitsschuhe tragen
Defekte oder beschädigte Aufstiegshilfen	Austausch gegen ÖNORM-konforme Leitern oder Trittröllhocker („Elefantenfuß“)
Unebener, schadhafter Boden, Schwellen	Beseitigen, ausbessern, kennzeichnen
Stiegen	Handlauf bei mehr als 4 Stufen, erste und letzte Stufe kennzeichnen
Fehlende oder zu geringe Beleuchtung in Nebenräumen, Stiegenhäusern oder Rampen	Beleuchtung verstärken, Absturzkanten bei Laderampen kennzeichnen, Rampen nicht steiler als 1:10

Arbeiten auf Leitern

Eine häufig unterschätzte, aber statistisch sehr relevante Unfallursache ist das Stürzen von Leitern. Grundsätzlich sollen Leitern nur für kurzfristige und nicht für schwere körperliche Arbeiten verwendet werden.

Lassen sich Tätigkeiten auf Leitern nicht vermeiden, finden Sie hier die wesentlichen Sicherheitshinweise für das Arbeiten mit Leitern:

- Auswahl der richtigen Leiter (Stehleiter, Anlegeleiter) in ausreichender Länge
- vor jeder Verwendung Prüfung des einwandfreien Zustandes der Leiter, insbesondere Sprossen, Holme, Spreizsicherung (oder Einhängenvorrichtung)
- Leitern nur auf waagrechten, festen Untergrund aufstellen, bei Anlegeleitern auf den richtigen Anstellwinkel (68° bis 75°) achten
- bei Stehleitern den Spreizwinkel komplett ausnutzen, bei Anlegeleitern die Holme gut an die oberen Stützpunkte anlegen

- Leitern über die viertletzte Stufe oder die drittletzte Sprosse hinaus nicht besteigen
- Aufstellung nicht auf Verkehrswegen und anderen stark frequentierten Stellen oder nur mit Absicherung des Arbeitsbereiches
- Besteigen der Leiter nur mit festem Schuhwerk – keine Schlapfen!
- Von der Leiter aus keine längeren und schweren Tätigkeiten durchführen
- Bei Manipulation von Lasten zu zweit arbeiten
- beschädigte Leitern ausscheiden



© F.Hutter

Weiterführende Informationen:

 [Leitern](#) (AUVA)

2.5. Beleuchtung und Belichtung

Die Arbeitsstättenverordnung (AStV) fordert für alle Arbeitsräume

- Lichteintrittsflächen (im Ausmaß von mindestens 10% der Bodenfläche)
- die Sichtverbindung ins Freie muss mindestens 5% der Bodenfläche betragen
- Blendung durch Sonnenlicht ist zu vermeiden
- Die Allgemeinbeleuchtungsstärke in Räumen muss mindestens 100 Lux betragen, wobei die Beleuchtungsstärke an die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden muss.

Hier einige Tipps, die Ihnen dabei helfen können, die Lichtsituation mit einfachen Mitteln zu verbessern:

- Regelmäßige Reinigung von Beleuchtungskörpern, insbesondere Leuchtstoffröhren, um ein Nachlassen der Beleuchtungsstärke zu vermeiden, Austausch von Beleuchtungskörpern bei zu geringer Beleuchtungsstärke
- Unverzögerlicher Tausch schadhafter Beleuchtungskörper
- Fenster nicht durch Regale, Werbetafeln etc. verstellen
- Bei Blendung einen Blendschutz wie z.B. Jalousien, Vorhänge, Lichtschutzfolien oder Vertikallamellen anbringen
- Verwendung von Beleuchtungskörpern gleicher Lichtfarbe (z.B. warmweiß) mit guter Farbwiedergabe.

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Unzureichende Beleuchtung und Belichtung schadet nicht nur den Augen und erhöht die Unfallgefahr, sondern beeinträchtigt auch das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Gästen!

Betriebsräume und Fluchtwege, die nicht natürlich belichtet bzw. die zwar natürlich belichtet sind, diese natürliche Belichtung jedoch z.B. auf Grund der baulichen Gegebenheiten oder auf Grund der Lage der Arbeitszeit nicht ausreicht, um bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung das rasche und gefahrlose Verlassen der Arbeitsstätte zu ermöglichen, sind mit einer Sicherheitsbeleuchtung auszustatten (§ 9 (1) AStV).

Die TRVB E 102 enthält entsprechende Ausführungsvorschriften. Die Anforderungen an Leuchtzeichen sind im § 5 der Kennzeichnungsverordnung (KennV) geregelt.

Weiterführende Informationen:

- 🌐 [Beleuchtung von Arbeitsräumen](#) (AI)
- 🌐 [Sicherheitsbeleuchtung](#) (AI)



2.6. Elektroschutz

Um elektrische Gefährdungen ausschließen zu können, beachten Sie folgende Punkte:

1. Regelmäßige Sichtkontrolle

Achten Sie vor jeder Inbetriebnahme auf offensichtliche Mängel an der elektrischen Anlage und an elektrischen Betriebsmitteln (z.B. Schneidemaschine, Fleischwolf, ...). Solche offensichtlichen Mängel können zum Beispiel kaputte Stecker oder Steckdosen, beschädigte Leitungen oder gebrochene Gehäuse von Elektrogeräten sein. Mangelhafte elektrische Anlagen(teile) oder Betriebsmittel dürfen nicht weiterverwendet werden! Unterweisen Sie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend und lassen Sie sich offensichtliche Mängel sofort melden.

2. Austausch bzw. Reparatur durch eine Elektrofachkraft

Lassen Sie schadhafte Anlageteile oder Betriebsmittel nur von Elektrofachkräften oder elektrotechnisch unterwiesenen Personen im Sinne der Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012) ersetzen.

3. Wiederkehrende Überprüfung

Sehen Sie in Ihrem gewerberechtlichen Bescheid nach, ob im Zuge des Gewerbeverfahrens ein Intervall (Zeitabstand) für die wiederkehrende Prüfung der elektrischen Anlage festgelegt wurde. Wenn nicht, dann gilt für Ihre Betriebsart aufgrund der ESV 2012 ein Intervall von 5 Jahren.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre elektrische Anlage regelmäßig entsprechend diesem Intervall durch eine Elektrofachkraft überprüft wird.

Weiterführende Informationen:

 [Website Prüfpflichten \(AI\)](#)

 [Sicherer Umfang mit Elektrizität \(AUVA\)](#)

2.7. Gefahrenstellen an Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Messer, Kochgeräte etc.)

Arbeitsmittel müssen so ausgelegt werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet sind.

Gefahren durch hohe oder niedrige Oberflächentemperatur

Teile von Arbeitsmitteln, die eine Oberflächentemperatur von mehr als 60°C oder von weniger als -20°C erreichen können und sich innerhalb des Schutzabstands befinden, sind so zu sichern, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sie nicht berühren oder ihnen gefährlich nahekommen können.

Das gilt nicht, wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ergeben hat, dass aufgrund der konkreten Verhältnisse in Abhängigkeit von Temperatur, Wärmeleitfähigkeit, Eigenschaft der Oberfläche bzw. Art und Dauer der möglichen Berührung keine Gefährdung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht.

Soweit eine Sicherung dieser Gefahrenstellen aufgrund der Arbeitsvorgänge nicht möglich ist, ist der Gefahrenbereich zu kennzeichnen und dafür zu sorgen, dass sich dem betreffenden Teil nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nähern können, die über die Gefahr besonders informiert wurden und geeignete persönliche Schutzausrüstung tragen.

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Bei Fettbackgeräten helfen folgende Maßnahmen, Unfallgefahren zu verringern:

- Vorbereitung des Fritters (innen trocken, Fett nicht über Maximalmarke, Erhitzen bis maximal 180°C etc.)
- Körbe langsam in das heiße Fett eintauchen bzw. herausnehmen
- keine zu nassen Lebensmittel in das heiße Fett einbringen
- verschüttetes oder herabtropfendes Fett/Öl sofort beseitigen
- bei Ende der Arbeiten mit einem geeigneten Deckel verschließen
- sicheres Handhaben beim Ablassen und Transport von Fett
- das Ablassen von heißem Fett ist ausschließlich nur in dazu geeigneten Behältern zulässig

Gefahren durch Handwerkzeuge

Das Arbeiten mit Handwerkzeugen (Messer, Schäler, Ausstecher, ...) zählt zu den häufigsten Unfallursachen in der Tourismusbranche.

Viele Unfälle passieren, weil beschädigte oder falsche Handwerkzeuge verwendet oder einfache Schutzmaßnahmen missachtet werden.



© R. Reichhart

Zu den wichtigsten Schutzmaßnahmen zählen:

- die richtige Handhabung von Messern üben (z.B. Krallengriff)
- das Messer stets vom Körper wegführen
- scharfe, geschliffene Messer verwenden
- Messer nie mit nassen oder fettigen Händen benützen
- auf Schneidbrettgröße und Auflagenqualität achten
- Schnittschutzhandschuh und Schutzschürze (bei Ausbeinarbeiten)

Schneiden ohne Risiko:

Folgende Maßnahmen tragen zur Verringerung der Unfallgefahren bei:



© AI Wien-West

- Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „Umgang mit Messer“
- vorausschauende Planung und Vorbereitung der Arbeitsabläufe
- Sicherstellung einer guten Beleuchtung
- Einhaltung der richtigen Arbeitshöhen entsprechen der Körpergröße
- Verwendung eines professionellen Messersortiments
- Rutschsicherheit der Schneideunterlage

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

- Schutzausrüstung bei gefährlichen Schneidearbeiten wie z.B. beim Ausbeinen usw.
- richtige Schärfe der Messer
- sicheres Halten des Schneidegutes
- Ordnung am Arbeitsplatz
- sichere Aufbewahrung der Messer
- richtiges Reinigen der Messer

Scher-, Schnitt- und Quetschstellen (Schnecke, Messer, Gehäusewand) bei Fleischwolf/Cutter sind Gefahrenstellen, die mit folgenden Schutzmaßnahmen vermieden werden können:

- Einfüllschacht mit Schutzplatte
- Aufstiegshilfen verboten
- Zutritt für Reinigung – zwangsverriegelt
- Lochscheiben über 8 mm → zusätzlicher Auslaufschutz
- Nachstopfen von Fleisch → nur mit Stößel!



Weiterführende Informationen:

Grundevaluierungen auf www.eval.at

- [Aufschnittmaschine](#)
- [Backöfen](#)
- [Fleischwolf](#)
- [Messer, handgeführt](#)



© AI Wien-West

© AI Wien-West

2.8. Strahlung (z.B. Induktionsherd)

Durch eine sachgemäße Verwendung des Induktionskochherdes können die Magnetfelder, die auf Personen in der Nähe des Herdes wirken, so weit verringert werden, dass sie unter dem Grenzwert liegen. Folgende Empfehlungen helfen Ihnen dabei:

- Mit den Bedienungs- und Sicherheitsvorschriften in der Bedienungsanleitung genau vertraut machen und diese einhalten
- Anpassen der Kochgeschirrgöße an die markierten Kochzonen auf dem Glaskeramikfeld. Keine kleinen Kochgeschirre auf großen Kochzonen. Das Geschirr soll die Kochzone vollständig bedecken und möglichst immer in der Mitte der Kochzone stehen
- Keine Verwendung von defektem Kochgeschirr mit krummen Böden, auch wenn sich diese noch problemlos erhitzen lassen
- Verwendung der hinteren Kochfelder oder Reduktion der Leistung der

vorderen Kochfelder, falls man üblicherweise sehr nah am Herd steht oder die Küchenabdeckung mit dem Körper berührt wird

- Abstand halten zum Kochherd, um die Magnetfeldbelastung klein zu halten. Ab 30 cm Abstand liegt die Exposition bei Geräten, die nach der ÖNORM EN 62233 geprüft sind, unter den Grenzwerten für die Allgemeinbevölkerung
- Für eine effiziente Energieübertragung vom Kochherd zum Kochgeschirr ist speziell gefertigtes Kochgeschirr unabdingbar. Von Herstellerinnen/Herstellern als geeignet für das Kochen mit Induktion bezeichnetes Kochgeschirr verwenden
- Für Trägerinnen und Träger eines Herzschrittmachers oder Defibrillators Unterweisung über die Verwendung eines Induktionskochherdes mit der arbeitsmedizinischen Betreuung durchführen
- Keine Verwendung von Metallkochlöffeln und Töpfe nur bei ausgeschalteter Kochplatte berühren, damit keine Ableitströme durch den Körper fließen, die eventuell Herzschrittmacher oder Defibrillatoren stören könnten
- Keine metallischen (insbesondere eisenhaltige) Gegenstände, die am oder im Körper getragen werden (auch Piercings) unmittelbar an oder über die aktiven Kochzonen bringen, da sich diese rasch erwärmen können

2.9. Lärm

Auch wenn in der Tourismusbranche für gewöhnlich kein Gehör schädigender Lärm auftritt (Ausnahme: bestimmte Musikveranstaltungen), kann die Lärmbelastung z.B. in der Küche oder im Gastraum doch ein sehr störender und belastender Faktor sein.

Übersteigt die Lärmentwicklung 85 dB, d.h. kann man sich aus 1 m Entfernung bei normaler Sprechlautstärke nicht mehr unterhalten, muss persönlicher Gehörschutz verwendet werden.

Belastungen durch Lärm können z.B. durch laute Küchengeräte und –maschinen oder aber durch die anwesenden Gäste verursacht werden. Überlegen Sie, ob eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen möglich sind, um die Lärmbelastung zu reduzieren:

- Vorsehen baulicher oder raumakustischer Maßnahmen
- Anschaffung von leiseren Geräten (z.B. Waschstraße)
- Aufstellung lauter Geräte in einem eigenen Bereich, bauliche Trennung
- Möglichst wenige Personen in Lärmbereichen, Durchführung lauter Arbeiten

außerhalb der Spitzenzeiten

- Ablageflächen mit schalldämpfender Unterlage, durch die die Übertragung von Vibrationen in die Arbeitsplatte reduziert wird

Weiterführende Informationen:

 [Lärm am Arbeitsplatz \(AI\)](#)

 [Lärm \(AUVA\)](#)



© AdobeStock, pixel1107

2.10. Erste Hilfe

Damit die Versorgung einer verletzten Person so schnell und reibungslos wie möglich funktioniert, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, Vorkehrungen für die Erste Hilfe zu treffen. Das bedeutet, dass entsprechend der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe vorhanden sein müssen. Die Aufbewahrungsstellen der Mittel für die Erste Hilfe müssen dauerhaft gekennzeichnet sowie gut erreichbar und sichtbar sein.



© R. Reichhart

Erste-Hilfe-Kasten: Die ÖNORM Z 1020 "Verbandkästen für Arbeitsstätten und Baustellen" legt Anforderungen, Inhalt und Prüfung von Erste-Hilfe-Kästen fest. Ob mehrere kleine Verbandkästen an ausgewählten Stellen oder ein großer Verbandkasten an zentraler Stelle vorteilhafter sind, bleibt dem Ergebnis der Arbeitsplatzevaluierung überlassen.

Als Richtwerte gelten:

- Typ 1 für Bereiche bis 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Typ 2 für Bereiche bis 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Anzahl der Verbandkästen entsprechend den Richtwerten und den sonstigen betrieblichen Gegebenheiten zu ermitteln. In unmittelbarer Nähe des Erste-Hilfe-Kastens sollen sich eine ausführliche Anleitung zur Ersten Hilfe, Vermerke mit den Namen der Erst-Helferinnen und Erst-Helfer sowie die Notrufnummer der Rettung befinden.

Ersthelferinnen und Ersthelfer: In jedem Betrieb ab einer Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer muss mindestens eine Ersthelferin bzw. ein Ersthelfer bestellt werden. Wie viele Personen für die Erste Hilfe bestellt werden müssen, hängt von der Anzahl der regelmäßig gleichzeitig anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und von den Unfallgefahren am Arbeitsplatz ab. Unabhängig von der Betriebsgröße müssen Ersthelferinnen und Ersthelfer in Abständen von höchstens 4 Jahren eine mindestens achtstündige, oder alle zwei Jahre eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren.

Weiterführende Informationen:

 [Erste Hilfe \(AI\)](#)

 [Erste-Hilfe-Poster \(AUVA\)](#)

 [Erste Hilfe \(AUVA\)](#)

 [Erste-Hilfe-Hand App](#)



© F. Hutter

2.11. Brandschutz und Sicherung der Flucht

Es müssen geeignete Maßnahmen zur Verhinderung einer Brandentstehung und -ausbreitung wie auch zur Sicherung der Flucht ergriffen werden.

In jeder Arbeitsstätte müssen geeignete Löschhilfen wie Löschwasser, Löschdecken, Wandhydranten, tragbare Feuerlöschgeräte oder fahrbare Feuerlöscher in ausreichender Anzahl bereitgestellt werden.

Drei wichtige Punkte zum Brandschutz

1. Vorbeugender Brandschutz



© AI Wien-West

Zum vorbeugenden Brandschutz gehören alle Maßnahmen zur Verhinderung einer Brandentstehung und Brandausbreitung sowie der Sicherung der Flucht- und Rettungswege. Berücksichtigt werden müssen insbesondere Brandabschnitte laut Genehmigungsbescheid, Selbstschließfunktion der Brandschutztüren, Freihalten der Flucht- und Rettungswege, Zufahrtsmöglichkeiten für die Feuerwehr, etc. Der Fluchtweg darf nicht verstellt, eingeeengt oder durch leicht umfallende Gegenstände blockiert werden.

2. Löscheinrichtungen

In jedem Betrieb müssen entsprechende Löscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Brandmeldeanlagen vorhanden sein. Die Löscheinrichtungen müssen gut sichtbar, leicht erreichbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Im Zweifelsfall ist mit der örtlichen Feuerwehr Rücksprache zu halten.



3. Personen für Brandschutz und Evakuierung

Die Behörde schreibt bei Bedarf Brandschutzbeauftragte per Bescheid vor. Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zu bestellen, wenn keine Brandschutzbeauftragten und Brandschutzwarte eingerichtet oder vorgeschrieben sind.

Beachten Sie auf jeden Fall die in den Bescheiden festgelegten Auflagen, z.B. Alarminrichtungen.

Weiterführende Information:

 [Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung \(AI\)](#)

2.12. Wiederkehrende Prüfungen

Bestimmte Geräte oder Anlagen müssen Sie innerhalb vorgeschriebener Zeitabstände (Intervalle) durch eine dazu berechnigte Person wiederkehrend überprüfen lassen. Über die wiederkehrenden Prüfungen müssen Aufzeichnungen geführt werden (z.B. in einem Prüfbuch oder mit einer Prüfplakette).

Die folgende Tabelle enthält eine Auswahl der wichtigsten überprüfungspflichtigen Geräte und Anlagen, die in Ihrem Betrieb vorkommen können. Zusätzlich kann es je nach Art des Betriebes und verwendeter Geräte und Ausrüstungen noch eine Reihe weiterer überprüfungspflichtiger Arbeitsmittel geben. Diese Auflistung ist daher nicht vollständig.

Geräte oder Anlage	Prüfintervalle	Berechtigte Personen	geregelt in:
Löschgeräte und stationäre Löschanlagen	alle 2 Jahre max. 27 Monate	fachkundige, berechnigte Personen	AStV § 13 (2)
Brandmeldeanlagen	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechnigte Personen	AStV § 13 (1)

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Geräte oder Anlage	Prüfintervalle	Berechtigte Personen	geregelt in:
Sicherheitsbeleuchtungsanlagen	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AStV § 13 (1)
Funktion der Leuchten von Sicherheitsbeleuchtungsanlagen, Funktion der Orientierungshilfen	1x monatlich	unterwiesene Personen	AStV § 13 (6)
Klima-Lüftungsanlagen, Absauganlagen	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AStV § 13 (1)
Kraftbetriebene Türen und Tore	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AM-VO § 8 (1)
Tore, die sich nach oben öffnen, mit Torblattfläche über 10 m ²	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AM-VO § 8 (1)
Elektrische Anlagen	längstens 5 Jahre, Abweichungen nach ESV 2012 § 9 (2) kürzere Intervalle können durch die Behörde vorgeschrieben werden	Elektrofachkräfte mit entsprechenden Fachkenntnissen (ESV 2012 § 7(1))	ESV 2012 § 9 (1)
Brandschutztür mit Feststelleinrichtung (=Haltemagnet)	1x monatlich	unterwiesene Person	TRVB 148
Blitzschutzanlagen	längstens 3 Jahre bzw. 1 Jahr bei Verwendung von brand- oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen	Elektrofachkräfte mit Kenntnissen in den einschlägigen Blitzschutz-Normen und Kenntnisse durch Prüfung vergleichbarer Anlagen	ESV 2012 § 15 (3)
Kälteanlagen mit Kältemittelfüllgewicht größer 1,5 kg	1x jährlich	fachkundige, berechtigte Personen	Kälteanlagenverordnung § 22 (1)

Geräte oder Anlage	Prüfintervalle	Berechtigte Personen	geregelt in:
Ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel (Elektrogeräte), wenn die elektr. Anlage keinen Zusatzschutz (FI-Schalter mit max. 30 mA Fehlerstrom) aufweist oder wenn Herstellerangaben oder die Gefahrenbeurteilung ergibt, dass eine wiederkehrende Prüfung erforderlich ist.	längstens 5 Jahre, kürzere Intervalle können durch die Behörde vorgeschrieben werden	Elektrofachkräfte mit entsprechenden Fachkenntnissen (ESV 2012 § 7(1))	ESV 2012 § 9 (1)

Für alle Geräte und Anlagen gilt:
Sicherheits- und Wartungsvorschriften der Hersteller beachten!

Weiterführende Informationen:

 [Prüfpflichten](#) (AI)

 [Übersicht Prüfpflichtige Arbeitsmittel](#) (AI)

2.13. Lagerung

Lagerungen sind so vorzunehmen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Ladegut oder durch die Gebinde der Verpackungen nicht gefährdet oder beeinträchtigt werden können. Bei der Lagerung von Waren ist Folgendes zu beachten:

- Verbot von Lagerungen auf Verkehrswegen, über Ausgängen und vor Notausgängen
- Verbot von Lagerungen gesundheitsgefährdender, ätzender, giftiger, brandgefährlicher oder explosionsgefährlicher Arbeitsstoffe über Arbeitsplätzen und Verkehrswegen
- Beachtung der zulässigen Belastungen und der Standfestigkeit von Regalen
- Die zulässige Stapelhöhe richtet sich nach der Art und Beschaffenheit des Lagergutes. In Zweifelsfällen sind Auskünfte bei Herstellerinnen und Hersteller bzw. Lieferantinnen und Lieferanten einzuholen
- Verbot des Zusammenlagerns von Stoffen, die miteinander gefährlich reagieren können (z.B. Säuren und Laugen)

Weiterführende Informationen:

 [Durchführung von Lagerungen](#) (AI)

2.14. Besonders schutzbedürftige Personen

Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren müssen besonders gefährdete und schutzbedürftige Personen berücksichtigt werden. Das sind Jugendliche und Lehrlinge, werdende und stillende Mütter sowie Menschen mit Behinderungen.

2.14.1. Werdende und stillende Mütter

Das Mutterschutzgesetz (MSchG) verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäß § 2a, Gefahren an Arbeitsplätzen für werdende und stillende Mütter zu ermitteln und zu beurteilen. Alle für die Sicherheit und Gesundheit notwendigen Schutzmaßnahmen müssen personenunabhängig für alle Frauenarbeitsplätze durchgeführt werden, unabhängig davon, ob eine Mitarbeiterin schwanger ist.

Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind (§ 4 MSchG)

Hierbei sind folgende Faktoren zu beachten (siehe Kapitel „3.2. Vorlage: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und Mutterschutzevaluierungen“ auf Seite 37):

- Lastenhandhabung (Servicebereich, Küche, Reinigung, Zimmerservice etc.)
- Steharbeit (Thekenbereich, kleiner Kochbereich etc.)
- Lärm (Diskotheken, Festzelte, Musikveranstaltungen etc.)
- Gesundheitsgefährdende Stoffe, schädliche Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe (Reinigung, Desinfektion, Kochstellen, Fritteusen, Backöfen, Tiefkühlräume etc.)
- Biologische Arbeitsstoffe (Abschmecken von rohen Lebensmitteln, Toilettenreinigung etc.)
- Induktionsherde (elektromagnetische Felder)
- Bewegungen und Körperhaltungen wie strecken, beugen, bücken (Reinigung von Toiletten, Bade- und Duschwannen, Überziehen von Betten etc., Besteigen von Leitern)
- Tabakrauch



© fololia.com, VRD

Ruhemöglichkeit

Werdende und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen (z.B. stabiles Klappbett) hinlegen und ausruhen können. Das jederzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes muss gewährleistet sein.

Arbeitszeit

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

Verbot der Nachtarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von Ausnahmen – in der Zeit zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr nicht beschäftigt werden.





Ausnahmen: z.B.: mehrschichtige Betriebe, auf Antrag der Dienstgeberin, des Dienstgebers im Einzelfall und aus betrieblich notwendigen Gründen (bis 22 Uhr)

Schutz vor Tabakrauch

Werdende Mütter dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden.

Die dokumentierten Schutzmaßnahmen müssen erst im Fall einer Schwangerschaft umgesetzt werden.

Weiterführende Informationen:

-  [Mutterschutz – häufig gestellte Fragen](#) (AI)
-  [Evaluierung nach dem Mutterschutzgesetz](#) (eval.at)
-  [Mutterschutzevaluierung](#) (AI)
-  [Mutterschutzbestimmungen](#) (AI)

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

2.14.2. Jugendliche und Lehrlinge

Die Beschäftigung von Jugendlichen und Lehrlingen (bis 18 Jahre) wird durch das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) geregelt. Die dazugehörige Verordnung (KJBG-VO) beschränkt oder verbietet jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Tätigkeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind.

Jugendliche dürfen nur entsprechend ihrer körperlichen Konstitution zum Heben und Tragen von Lasten herangezogen werden (§ 5 KJBG-VO).

Gemäß der § 6 (1) Z 8 KJBG-VO ist das Arbeiten mit Zerkleinerungs-, Knet-, Rühr- und Mischmaschinen, bei denen die Beschickung während des Betriebs von Hand erfolgen muss, für Jugendliche verboten. Erlaubt nach 12 Monaten Ausbildung unter Aufsicht; gilt nicht für Zerkleinerungsmaschinen (z.B. Fleischwölfe).

Gemäß § 23 (1) KJBG haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen bestehenden Gefahren zu ermitteln und die in diesem Zusammenhang erforderlichen Maßnahmen zu treffen.



© VIDA

Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung sowie die erforderlichen Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten.

Es gibt gemäß KJBG spezielle Vorschriften zur Arbeitszeit, insbesondere betreffend Wochenend- und Nachtarbeit.

Weiterführende Informationen:

 [Kinder und Jugendliche](#) (AI)

 [Beschäftigungsbeschränkungen für Arbeiten unter Einwirkung von Tabakrauch in der Gastronomie](#) (AI)

2.14.3. Menschen mit Behinderungen

Die Bestimmungen des ASchG gelten für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben auf die Eignung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit Rücksicht zu nehmen (§ 6 (1) ASchG).

Menschen mit Behinderungen sollen entsprechend ihren Fähigkeiten im Arbeitsprozess eingegliedert werden, denn über die notwendige Existenzsicherung hinaus wird so die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Möglichkeiten zur Flucht im Gefahrenfall
- Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen
- Arbeiten an Maschinen
- Erkennen von Gefahren
- Absehbare Betriebsstörungen
- Not- und Rettungsmaßnahmen






© fololia.com, Trueffelpix

Hinweis: Beim Neubau bzw. bei baulichen Änderungen einer Arbeitsstätte gelten die Bestimmungen des § 15 AStV. Werden bewegungsbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Arbeitsstätte erforderlichenfalls wie folgt zu adaptieren (Grundlage für barrierefreies Bauen: ÖNORM B 1600)

- mindestens ein Endausgang ins Freie stufenlos erreichbar
- mindestens eine Toilette, ein Waschplatz bzw. Dusche (sofern sie zur Verfügung gestellt werden muss) barrierefrei erreichbar
- sind im Gebäude ein oder mehrere Aufzüge vorgesehen, muss zumindest ein Aufzug stufenlos erreichbar sein

Hinweis: Gebäude, die nach Inkrafttreten der Arbeitsstättenverordnung geplant und errichtet werden und in denen Arbeitsstätten eingerichtet werden sollen, in denen die Beschäftigung bewegungsbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht aus produktionstechnischen Gründen ausgeschlossen ist, ist bei der Planung darauf Bedacht zu nehmen, dass Einrichtungen nach den oben genannten Punkten vorgesehen werden oder eine nachträgliche Adaptierung ohne unverhältnismäßigen Kostenaufwand leicht erfolgen kann.

Weiterführende Informationen:

-  [Barrierefreie Betriebe](#) (ÖAS)
-  [Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten](#) (AI)
-  [Menschen mit Behinderung](#) (AI)

2.15. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Jede Ausrüstung, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern benutzt oder getragen wird, um sich gegen eine Gefahr bei der Arbeit zu schützen, ist eine persönliche Schutzausrüstung.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese auch nützen. Bei der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung sind die Angaben der Herstellerinnen und Hersteller einzuhalten.

Bei der Auswahl der PSA für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen ist das Sicherheitsdatenblatt heranzuziehen (z.B. Handschuhe für Reinigungsarbeiten).

Beispiele für persönliche Schutzausrüstungen im Tourismus:

1. Handschutz

- Kälteschutzhandschuhe für Arbeiten in Kühlanlagen oder mit gefrorenen Lebensmitteln
- Schnittschutzhandschuhe (Kettenhandschuhe)
- Schutzhandschuhe gegen mechanische Gefährdungen (Lagararbeiten)
- Schutzhandschuhe für Reinigungsarbeiten

2. Fußschutz

- Sicherheitsschuhe (Gefahr von herab- oder umfallenden Gegenständen)
- Geschlossenes und rutschfestes Schuhwerk mit Fersenriemen (Berufsschuhe) bei Gefahr des Ausrutschens (Küche, Reinigung, Service)

3. Augenschutz

- Schutzbrille beim Umfüllen von Reinigungsmittelkonzentraten
- Schutzbrille bei Tätigkeiten mit Gefahr von Augenverletzungen (Messer schleifen)

4. Hautschutz

- Hautmittel (Hautschutzplan: Schutz, Reinigung, Pflege – „3.4. Vorlage: Hautschutzpläne“ auf Seite 39)
- Sonnenschutz (UV-Schutz) bei Arbeiten im Freien

5. Schutz des Körpers

- Kälteschutzkleidung (je nach Gegebenheit: Hose, Jacke, Schuhe, Haube, Handschuhe) bei Arbeiten in Kühl- und Tiefkühlräumen oder im Freien
- Stechschutzhandschuhe bei Fleisarbeiten

In der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) wird neben Auswahl und Verwendung der PSA unter anderem auch die Lagerung, Pflege und Unterweisung über die richtige Verwendung geregelt.

Weiterführende Informationen:

 [Persönliche Schutzausrüstung](#) (AI)

 [Persönliche Schutzausrüstung](#) (AI)

 [Schutzhandschuhe](#) (AUVA)

2.16. Arbeitsbedingte psychische Belastungen

Arbeitsbedingte psychische Belastungen ergeben sich aus vielfältigen Einflüssen und Anforderungen, die am Arbeitsplatz auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einwirken. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen beeinträchtigende

Arbeitsbedingungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, erkennen, bewerten und diese durch entsprechende Maßnahmen gezielt verbessern sowie deren Wirksamkeit überprüfen.



Beispiele für arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können sind: Zeit- und Termindruck, Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, Informationsmangel oder -überflutung, monotone Tätigkeiten, unregelmäßige Arbeitszeiten, Angst vor Arbeitsplatzverlust, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation, etc.

Durch die Evaluierung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen wird versucht, die (objektiven) Belastungen, die zu Fehlbeanspruchung führen können, so weit wie möglich zu minimieren. Die subjektiven Belastungen der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht Thema der Evaluierung psychischer Belastungen.

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Im Rahmen der Evaluierung von psychischen Belastungen geht es um die Verbesserung vier grundlegender Dimensionen der Arbeit.

1. Aufgabenanforderung und Tätigkeit

z.B. Verwendung von Hilfsmitteln, permanenter Kundinnen- und Kundenkontakt, Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden, etc.

2. Sozial- und Organisationsklima

z.B. ausreichende Unterstützung und passende Rückmeldungen durch Führungskräfte, Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei arbeitsrelevanten Maßnahmen etc.

3. Arbeitsumgebung

z.B. Vermeidung von Einflüssen von außen wie Lärm, störende Gerüche oder ungünstige Klimafaktoren etc.

4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

z.B. klare Zuständigkeiten, passende Pausengestaltung, Vermeidung von Zeitknappheit, Einhaltung der Dienstpläne etc.

Tipp: Geeignete standardisierte Messverfahren zur Arbeitsplatzevaluierung von psychischen Belastungen sind die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS-Gruppe) für Kleinbetriebe und EVALOG für Kleinstbetriebe.


Weiterführende Informationen:

 [Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen](#) (AI)

 [Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen](#) (eval.at)

 [Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen](#) (ÖAS)

 [Arbeitsplatzevaluierung psychische Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz](#) (ÖAS)

 [Gesund arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe – menschengerechte Arbeitsgestaltung durch Evaluierung arbeitsbedingter psychischer und körperlicher Belastungen und Ressourcen](#) (AI)

 [Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS-Gruppe](#) (AUVA)

 [EVALOG - Evaluierung psychischer Belastungen im Dialog](#) (AUVA)

2.17. Bildschirmarbeit und Büroarbeit

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

Auf Grund unterschiedlicher Anforderungen betreffend Ergonomie können folgende fünf Arten von Bildschirmarbeitsplätzen unterschieden werden:

- Bildschirmarbeitsplätze, für die keine Abweichungen von ergonomischen Anforderungen zulässig sind
- Bildschirmarbeitsplätze mit tragbaren Datenverarbeitungsgeräten
- Bildschirmarbeitsplätze gemäß § 67 (5) ASchG
- Bildschirmarbeitsplätze mit fallweisen kurzdauernden Eingaben und Abfragen
- Tele-Bildschirmarbeitsplätze



© AdobeStock, SurfInk

Ergonomische Anforderungen

Bildschirmarbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden. Dafür sind auch die dem Stand der Technik entsprechenden Geräte (Monitore, Tastaturen, sonstige Steuerungs- oder Zusatzeinheiten), Arbeitstische, Arbeitsflächen und Arbeitsstühle sowie benutzerfreundliche Software zur Verfügung zu stellen.

Weiterführende Informationen

 [Bildschirmarbeitsplätze](#) (AI)

 [Bildschirmarbeitsplätze](#) (AUVA)

2.18. Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz

Im § 30 des ASchG ist der Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz geregelt. Es gilt ein umfassendes Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden.

Ein Rauchverbot besteht

- in Arbeitsstätten in Gebäuden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern Nichtraucherinnen und Nichtraucher in der Arbeitsstätte beschäftigt werden (§ 30 (2) ASchG)
- und in Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräumen (§ 30 (3) ASchG).



© fotolia.com, ExQuisine

Allgemein gilt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass nicht rauchende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist (§ 30 (1) ASchG).

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Rauchverbot nach dem Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz (TNRSG)

Es gilt ein allgemeines Rauchverbot in Räumen für

- die Herstellung, Verarbeitung, Verabreichung oder Einnahme von Speisen oder Getränken
- die in Gastronomiebetrieben für alle den Gästen zur Verfügung stehenden Bereiche, ausgenommen Freiflächen.

Die Rauchverbote erstrecken sich auch auf e-Zigaretten, Wasserpfeifen und sonstige verwandte Erzeugnisse (z.B. pflanzliche Raucherzeugnisse).

Weiterführende Informationen:

 [Nichtraucherinnen- und Nichtrauchererschutz \(AI\)](#)

2.19. Information und Unterweisung

Gemäß §§ 12 und 14 ASchG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ausreichend zu informieren und zu unterweisen. Die Information und Unterweisung muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen und regelmäßig wiederholt werden. Die Intervalle sind im Rahmen der Evaluierung festzulegen. Die Information muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. In Abgrenzung dazu beinhaltet die Unterweisung vor allem verhaltens- und handlungsbezogene Anweisungen und ist vorwiegend als Schulung bzw. Training zu verstehen.

Die Information und die Unterweisung haben während der Arbeitszeit zu erfolgen

- vor Aufnahme der Tätigkeit bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- bei Einführung neuer Arbeitsstoffe
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
- nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint



Information und Unterweisung müssen in einer verständlichen Form erfolgen. Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Erfahrungsstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasst sein. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information und die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Inhalte verstanden haben. Eine Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Gegebenenfalls sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftliche Betriebsanweisungen z.B. zu einzelnen Maschinen oder Bereichen bzw. sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen.

Weiterführende Informationen:

- 🌐 [Unterweisung und Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer](#) (AI)
- 🌐 [Unterweisung und Information](#) (AUVA)

2.20. Alternsgerechtes Arbeiten



© EU-OSHA

Auch das altersgerechte Arbeiten ist bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen. Das Konzept des altersgerechten Arbeitens setzt schon bei den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an. Arbeit soll so gestaltet sein, dass sie über den gesamten Erwerbsverlauf ausgeübt werden kann und die Arbeitsfähigkeit erhalten oder sogar ausgebaut wird. Alterskritische Tätigkeiten sollen eruiert und in der Arbeitsplatzevaluierung berücksichtigt werden. Grundsätzlich können drei wesentliche Schritte der Arbeitsplatzevaluierung unter Berücksichtigung des Alterns unterschieden werden.

1. Information und Sensibilisierung

Altersverteilung im Betrieb reflektieren. Mit Hilfe einer Altersstrukturanalyse lassen sich zukünftige Strukturen abbilden.






2. Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen

Alterskritische Faktoren im eigenen Betrieb erkennen und Tätigkeiten identifizieren, die für Ältere besonders belastend sein können. Dafür können die bestehenden Evaluierungen für körperliche und für psychische Belastungen herangezogen und unter dem Blickwinkel von Alter und Altern überprüft werden sowie bei Bedarf ergänzt werden.

3. Entwicklung von Maßnahmen und Dokumentation

Aufbauend auf Schritt 2 Ansatzpunkte für Maßnahmen finden, diese an die Möglichkeiten im Betrieb anpassen und umsetzen. Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zeigen, dass es Handlungsfelder gibt, deren Verbesserung sich besonders bewährt. Diese sind die Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit), die Gesundheit (z.B. Ergonomie), Weiterbildung (z.B. Qualifikation) und Führung (wie die Förderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

Weiterführende Informationen:

-  [Alternsgerechte Arbeitsgestaltung \(ÖAS\)](#)
-  [Alternsgerechte Arbeitswelt \(AI\)](#)
-  [Alternsgerechtes Arbeiten \(AUVA\)](#)
-  www.arbeitundalter.at (Sozialpartner)
-  [eval.at – Alternsgerechte Arbeitsgestaltung](#) (Sozialpartner)
-  [Die Demografieberatung](#)
-  [fit2work](#)

2.21. Gender und Diversity

Um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle – für Frauen und Männer, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, Junge und Ältere, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Einschränkungen, Behinderungen u.v.m. gleichermaßen gerecht und wirksam zu gewährleisten, muss die Gender- und Diversityperspektive mit dieser Zielsetzung in allen betrieblichen Ebenen, Tätigkeiten und Arbeitsbereichen integriert werden.

Die Berücksichtigung von Gender und Diversity kann die Arbeitsschutzstandards für alle verbessern und zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz beitragen.

Gender und Diversity gerechter Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz kann umgesetzt werden in der Arbeitsorganisation (Information, Beteiligung, Funktionsbestellung), in der Unterweisung, bei der Arbeitsplatzevaluierung und der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, bei Arbeiten in auswärtigen Arbeitsstellen, bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, PSA, Arbeitskleidung etc.

Weiterführende Informationen:

 [Gender und Diversity im Arbeitsschutz – die richtigen Fragen stellen](#) (AI)

 [Gender und Diversity](#) (AI)

 [Merkblatt und Gender und Diversity im Reinigungsgewerbe](#) (AI)

2.22. Arbeitszeit



© fotolia.com, fotomek

Durch die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie einer menschengerechten

Gestaltung des Arbeitsumfeldes ergeben sich positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eine Reduktion der körperlichen und psychischen Belastungen.

Besondere Bestimmungen gelten für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe Kapitel „2.14. Besonders schutzbedürftige Personen“ auf Seite 20)

Weiterführende Informationen:

 [Arbeitszeitgestaltung Hotel- und Gastgewerbe](#) (AI)

 [Arbeitszeit im Gastgewerbe – Jugendliche](#) (AI)

 [Arbeitszeitmodelle – Jugendliche Gastgewerbe](#) (AI)

2.23. Nachtarbeit, Alleinarbeit

Nachtarbeit (Portier, Rezeption, Reinigung, Security)

Nacht: Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr

- Nachtarbeitnehmerin, Nachtarbeitnehmer ist, wer regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeitet.

Alleinarbeit

An abgelegenen Arbeitsplätzen sowie Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur dann allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung im Sinne von Sicherstellung rechtzeitiger Hilfeleistung bei Verletzungen oder Auftritt eines Schadens gewährleistet ist (§ 61 (6) ASchG).

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

Unter Alleinarbeit versteht man allgemein Tätigkeiten, die von einer arbeitenden Person alleine, ohne Anwesenheit weiterer Personen, ausgeführt wird.

Man unterscheidet grundsätzlich zwischen zwei Arten von Alleinarbeit

- Arbeiten an abgelegenen Arbeitsplätzen – das sind Arbeitsplätze, bei denen nur geringe Gefahren auftreten, vergleichbar jenen bei Büroarbeit
- Arbeitsplätze mit erhöhter Unfallgefahr, das sind Arbeitsplätze, bei denen bezogen auf die spezifische Gefahr eine zeitlich verzögerte Hilfeleistung während des Arbeitseinsatzes oder der Schicht ohne Folgeschäden möglich ist.

Im Zuge der Evaluierung ist die Gefahr im Zusammenhang mit vorhersehbarem Schaden oder vorhersehbarer Verletzung zu ermitteln.

Weiterführende Informationen:

 [Nachtarbeit](#) (AI)

 [Alleinarbeitsplätze](#) (AI)

2.24. Gestaltung von Personalunterkünften

Wohnräume, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, müssen bestimmten Anforderungen entsprechen. Dazu zählen etwa Mindestanforderungen an Raumgröße, Sanitäreinrichtungen (Toiletten, Waschgelegenheiten und Duschen) und Einrichtungen zum Kochen und zum Verzehr von Speisen. Diese Wohnräume sind von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ordnungsgemäß instand zu halten.

Weiterführende Informationen:

 [Gestaltung von Personalunterkünften](#) (ÖAS)

2.25. Toiletten

Toiletten sind in hygienisch einwandfreiem Zustand zu erhalten und regelmäßig zu reinigen.

Es ist mindestens eine verschließbare Toilettenzelle für je 15 Personen vorzusehen. Nach Geschlechtern getrennte Anlagen sind dann vorzusehen, wenn regelmäßig gleichzeitig mindestens 5 Frauen und mindestens 5 Männer anwesend sind. Toiletten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen von Kundinnen und

Kunden nicht benutzt werden, wenn Kundinnen- und Kundentoiletten vorgesehen sind.

Weiterführende Informationen:

 [Toiletten](#) (AI)

2.26. Aufenthaltsräume

Aufenthaltsräume sind bei erschwerenden Arbeitsbedingungen oder wenn regelmäßig mehr als 12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden zur Verfügung zu stellen. Bei nicht mehr als 12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Aufenthaltsbereiche einzurichten.

In diesen Aufenthaltsbereichen müssen Sitzgelegenheiten mit Rückenlehnen und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten, sowie Einrichtungen zum Wärmen und Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung stehen. Für Aufenthaltsräume gelten noch weitere Mindestanforderungen.

Weiterführende Informationen:

 [Aufenthaltsbereiche, Aufenthaltsräume, Bereitschaftsräume](#) (AI)

2.27. Umkleieräume und Kleiderkästen

Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer ist ein Kleiderkasten oder eine sonstige versperrbare Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Kleiderkästen sind nur dann nicht notwendig, wenn keine besondere oder bestimmte Arbeitskleidung verwendet wird. Jedoch muss dafür eine gemeinsame versperrbare Garderobe für Kleidung vorhanden sein sowie für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer eine versperrbare Einrichtung für persönliche Gegenstände (Schlüssel, Geldbörse, Telefon usw.) zur Verfügung stehen. Umkleieräume, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stellen, müssen bestimmten Anforderungen entsprechen.

Weiterführende Informationen:

 [Kleiderkästen, Umkleieräume](#) (AI)

2.28. Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung

Den Ergebnissen einer EU-weiten Erhebung zufolge berichten 4% der arbeitenden Bevölkerung, dass sie Opfer von Übergriffen Dritter geworden sind. Weitaus mehr, so wird vermutet, sind von Bedrohungen und Beleidigungen oder anderen Formen psychischer Gewalt betroffen. Der Kontakt mit Kundinnen und Kunden erhöht das Risiko, Gewalt ausgesetzt zu sein.



© AdobeStock, DDRockstar

Die Dunkelziffer von Übergriffen wird weitaus höher vermutet. Im November 2018 gaben im Arbeitsklimaindex der AK Oberösterreich 38% der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert worden zu sein und 12% gaben an, sexuelle Belästigung in Form von körperlichen Übergriffen erlitten zu haben.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt an, dass in der EU 13% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hotels und Restaurants sexuelle Belästigung selbst erlebt oder bezeugt haben. Jedoch nur in 4% der Fälle wurde dies an Vorgesetzte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kommuniziert.

Das Gleichbehandlungsgesetz regelt Rechtsfolgen bei sexueller Belästigung (z.B. Schadenersatz). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Abhilfe zu schaffen. Ob etwas als (sexuelle) Belästigung erfahren wird, und damit unerwünscht ist, entscheidet die davon betroffene Person.

Im Arbeitnehmerinnen – und Arbeitnehmerschutz geht es darum, Gewaltübergriffen präventiv vorzubeugen, praktikable Schutzmaßnahmen für den Fall eines Übergriffs festzulegen und zu kommunizieren. Es empfiehlt sich, sich mit Soforthilfemaßnahmen im Fall von Übergriffen bereits im Vorfeld auseinanderzusetzen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nach dem ASchG verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheit in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen und die dafür erforderlichen Maßnahmen zu treffen (§ 3 ASchG).

Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung ist festzulegen, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexuellen Übergriffen und Gewalt durch Kundinnen und Kunden, sowie Kolleginnen, Kollegen und Dritte geschützt werden. Durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen insbesondere der Arbeitsumgebung, sozialen Unter-

Arbeitnehmerinnenschutz/Arbeitnehmerschutz im Tourismus

stützung, Arbeitsorganisation sowie Arbeitsabläufe, sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch im Fall eines Übergriffs vor physischen und psychischen Gefahren schützen.

Das bedingt eine betriebliche Auseinandersetzung zur Schaffung schützender Strukturen, eines Leitbilds sowie verbindlicher Konsequenzen, falls Übergriffe eintreten.

- Was ist zu tun, wenn es zu einem Übergriff kommt?
- Was wird toleriert, was nicht?
- Festlegen, welches Verhalten Dritte sich erlauben dürfen und was nicht (mehr) und wie damit umzugehen ist
- Training im Umgang mit Übergriffen, Regeln für Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer z.B. welche Tätigkeiten macht wann wer?
- Deeskalationstraining, regelmäßiges Ansprechen des Themas und der Schutzmaßnahmen (Information und Unterweisung) etc.

Weiterführende Informationen:

- 🌐 [Bericht zum Schwerpunkt im Hotel- und Gastgewerbe \(AI\)](#)
- 🌐 [Arbeitsklimaindex \(AK\)](#)

3. Dokumentationsteil

3.1. Vorlage: Zuständige Personen

Arbeitsplatz:

Bereich:

Arbeitsstätte:

zu Dokument Nr.:

Zuständige Personen sind namentlich anzugeben:

Evaluierung durchgeführt von	Name der zuständigen Personen
Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) 1 für 11 - 50 AN 2 für 51 - 100 AN 3 für 101 - 300 AN usw.	
Sicherheitsfachkraft (SFK)	
Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner (AM)	

Zuständige Personen sind namentlich anzugeben, **so sie vorhanden sind** bzw. aufgrund gesetzlicher Vorschrift bestellt werden müssen:

Funktion	Name der zuständigen Personen
Ersthelferinnen/Ersthelfer	
Brandschutzbeauftragte/r	
Brandschutzwartin/Brandschutzwart	
Person, die für Brandbekämpfung und Evakuierung benannt wurde	
Betriebsrätinnen/Betriebsräte	
Nähere Auskunft zum Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz kann geben (z.B.Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner...)	

3.2. Vorlage: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und Mutterschutzevaluierungen

Verlinkungen zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten

- [Housekeeping](#)
- [Küche](#)
- [Rezeption – Frontoffice](#)
- [Schank und Service](#)

Verlinkung zu den Mutterschutzevaluierungen

- [Housekeeping](#)
- [Küche](#)
- [Schank und Service](#)

Haben Sie Fragen zum konkreten Ausfüllen der Dokumente?

[Hier kommen Sie zur Ausfüllhilfe.](#)

3.3. Vorlage: Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe

Eine ausfüllbare Vorlage finden Sie auf der Website der Arbeitsinspektion. Sie können auch über die Internetseite www.eval.at ein Arbeitsstoffverzeichnis anlegen.

Dokumentieren Sie, ob das Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe die gesamte Arbeitsstätte oder einen bestimmten Arbeitsbereich betrifft.

Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsstoffe (§ 2 Dok-VO, §§ 40 und 41 ASchG)

	Handelsname Hersteller	Kennzeichnung	Verwendungszweck	Art der Verwendung	Verwendete Menge (Tag od. Woche) durchschnittliche Expositionszeit (h/Tag oder Woche)	Maßnahmen	Besonderes (Grenzwerte, PSA, Unter- suchungs- pflichten, Lagerung, Zutrittsverbote etc.)
1							
2							
...							

Beispiel

23	Danklow/ Fa. Colgate		Reinigung von Sanitäranlagen	Schütten, Wischen	0,125 l/Tag 0,5 h/Woche	nicht mit Säuren mischen! Naturdlatex Handschuhe (www.austriat.at) und Schutzbrille verwenden
----	---	--	---------------------------------	-------------------	----------------------------	---



(CLP-Piktogramme)








(auslaufende Kennzeichnungssymbole)

Hinweis: Bilder können mit „drag and drop“ in die Tabelle hineingezogen werden.





3.4. Vorlage: Hautschutzpläne

Hautschutz- und Hygieneplan für den Umgang mit Lebensmitteln

was	wann	wie	womit (Produktname)
 Hautschutz (Hautschutzmittel, lebensmittelgeeignet)	Vor Arbeitsbeginn, vor hautschädigender Tätigkeit	Gründliches Eincremen der Hände, ausreichend lange ziehen lassen (3-5 Minuten)	
 Hände waschen	Regelmäßig aber: <ul style="list-style-type: none"> jedenfalls bei Arbeitsbeginn bei Eiweißrückständen auf der Haut (z.B) durch Fleischsaft) nach Toilettenbenutzung bei Verschmutzungen 	Hände nass machen, Handreinigungsmittel dosiert auftragen, mit Wasser aufschäumen und abwaschen, Hände gut abtrocknen (Papierhandtücher)	
 Hygienische Hände-Desinfektion (keine Kombipräparate)	Wenn aus hygienischen Gründen erforderlich, z.B. nach jedem Toilettengang, nach Geldkontakt	Händedesinfektion gemäß Herstellerempfehlung (meist 30-60 Sekunden), ausreichende Menge (hohle Hand voll) auf die abgetrockneten Hände gut verteilen	
 Schutzhandschuhe (geeignet für den Umgang mit entsprechenden Chemikalien)	Bei hautschädigender Tätigkeit, z.B. Umgang mit aggressiven Reinigungsmitteln	Schutzhandschuhe nur mit trockenen, sauberen Händen anziehen	
 Hautpflege	Regelmäßig, aber jedenfalls nach der Arbeit, bei trockener und rissiger Haut	Gründliches Eincremen der Hände	

© Grafiken: L. Hofreiter

Hautschutz- und Hygieneplan für die Reinigung

was	wann	wie	womit (Produktname)
 Hautschutz	Vor Arbeitsbeginn, vor Feuchtarbeiten, nach dem Händewaschen	Creme auf Handrücken auftragen, sorgfältig eincremen (Fingerzwischenräume, Nagelfalte, Handgelenke nicht vergessen), immer auf trockene und saubere Haut, einige Minuten einwirken lassen	
 Hände waschen	vor Arbeitsbeginn, bei wahrnehmbarer Verschmutzung, nach Toilettenbenutzung, nach Arbeitsende	Hände nass machen, Handreinigungsmittel dosiert auftragen, mit Wasser aufschäumen und abwaschen, Hände gut trocknen (Papierhandtücher)	
 Schutzhandschuhe	Angabe der Tätigkeiten laut Arbeitsplatzevaluierung:	nur auf trockene, saubere Hände anziehen, Stulpen umschlagen	
 Hautpflege	nach der Arbeit, vor längerer Pause	Creme auf Handrücken auftragen, sorgfältig eincremen, immer auf trockene und saubere Haut	

© Grafiken: L. Hofreiter

3.6. Vorlage: Unterweisung

Gemäß § 14 ASchG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Diese muss in regelmäßigen Abständen (empfohlen wird mindestens einmal im Jahr) und in jedem Fall bei festgestelltem Fehlverhalten, bei Neuerungen und Änderungen von Arbeitsmitteln, -stoffen oder -verfahren sowie nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen erfolgen.

Unterweisende Person:

Datum der Unterweisung:

An der Unterweisung teilgenommen:

Name der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Nachweis: z.B. Unterschrift

Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen! Dies kann z.B. durch eine Unterschrift erfolgen.

4. Schlussworte

Der Leitfaden ermöglicht eine strukturierte und vollständige Evaluierung des Arbeitsplatzes. Ziel des Evaluierungsleitfadens ist die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsstandards in Betrieben sowie die Bewusstseinsbildung für den Nutzen und die Vorteile, die sich durch eine vollständige Evaluierung und den umgesetzten Maßnahmen ergeben.

5. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erklärung
AI	Arbeitsinspektion
AK	Arbeiterkammer
AM	Arbeitsmedizinerin, Arbeitsmediziner
AM-VO	Arbeitsmittelverordnung
AN	Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
AStV	Arbeitsstättenverordnung
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
DOK-VO	Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
ESV- 2012	Elektroschutzverordnung 2012
EU	Europäische Union
EVALOG	Evaluierung psychischer Belastungen im Dialog
FK-V	Fachkenntnisnachweis-Verordnung
IVSS	Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit
KennV	Kennzeichungsverordnung
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
KJBG-VO	VO Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Jugendliche
MSV 2010	Maschinen-Sicherheitsverordnung
MSchG	Mutterschutzgesetz
ÖAS	Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020
ÖNORM	Österreichische Normen
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PSA-V	Verordnung Persönliche Schutzausrüstung
SDB	Sicherheitsdatenblatt
SFK	Sicherheitsfachkraft
SVP	Sicherheitsvertrauensperson
TNRSG	Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz
TRVB	Technische Richtlinie vorbeugender Brandschutz
UV-Strahlung	Ultraviolettstrahlung
VGÜ	Verordnung über die Gesundheitsüberwachung
VbA	Verordnung biologische Arbeitsstoffe
	Website
	Merkblatt, Leitfaden, Broschüre etc.
	App

In Zusammenarbeit von:



 Arbeitsinspektion

